

R
HỌC VIỆN HÀNH CHÍNH QUỐC GIA
ĐỀ TÀI KHOA HỌC CẤP BỘ

HOÀN THIÊN PHƯƠNG PHÁP
ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ, CÔNG
CHỨC HÀNG NĂM

MÃ SỐ: 99-98-144

CHỦ NHIỆM ĐỀ TÀI: TS. NGUYỄN NGỌC HIẾN

HÀ NỘI, 2002

4185
619102

DANH SÁCH THÀNH VIÊN THAM GIA:

- TS. Lê Chi Mai
- TS. Phạm Kiên Cường
- TS. Nguyễn Thu Linh
- CN. Phan Thị Yến
- ThS. Nguyễn Thị Hạnh
- ThS. Nguyễn Quang Minh
- ThS. Nguyễn Thị La

MỤC LỤC

	<i>Trang</i>
<i>Mở đầu</i>	
I LÝ LUẬN CHUNG VỀ ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC	8
1.1. Tầm quan trọng của công tác đánh giá cán bộ, công chức hàng năm	8
1.2. Chủ thể và khách thể của quy trình đánh giá cán bộ, công chức	13
1.3. Nội dung đánh giá cán bộ, công chức	15
1.4. Nguyên tắc đánh giá cán bộ, công chức	18
1.5. Hệ thống các phương pháp đánh giá đang được áp dụng phổ biến ở các quốc gia trên thế giới hiện nay	37
II THỰC TRẠNG ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC TRONG CÁC CƠ QUAN NHÀ NƯỚC HIỆN NAY.	45
2.1. Hệ thống các quan điểm về đánh giá cán bộ, công chức	45
2.2. Các văn bản pháp luật về đánh giá cán bộ, công chức	50
2.3. Thực trạng công tác đánh giá và sử dụng phương pháp đánh giá cán bộ, công chức trong các cơ quan nhà nước hiện nay	53
2.4. Những tồn tại của hệ thống đánh giá cán bộ, công chức hiện hành	57
PHƯƠNG HƯỚNG HOÀN THIỆN PHƯƠNG PHÁP ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC TRONG CÁC CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC	66
III	
3.1. Xây dựng các tiêu chí đánh giá cán bộ, công chức	66

3.2. Hoàn thiện các phương pháp đánh giá cán bộ, công chức hàng năm	71
3.3. Phân loại cơ quan và đối tượng đánh giá	82
3.4. Hoàn thiện quy trình đánh giá	92
Kết luận	

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Công cuộc đổi mới do Đảng ta khởi xướng đã đạt được nhiều thành tựu ở cơ sở hạ tầng cũng như kinh tế thị trường. Tuy nhiên, để duy trì được đà tăng trưởng đảm bảo sự phát triển bền lâu của đất nước, phải cải cách nền hành chính quốc gia để đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, trong đó nâng cao chất lượng công chức trở thành vấn đề cốt tử của cải cách hành chính.

"Nhìn chung đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước ta hiện nay xét về chất lượng, số lượng và cơ cấu có nhiều mặt chưa ngang tầm với đòi hỏi của thời kỳ đẩy mạnh CNH-HĐH đất nước"¹. Có nhiều nguyên nhân tạo nên hệ quả đó mà trong đó có những yếu kém ở khâu đánh giá cán bộ công chức trong công tác quản lý nhân sự. Cơ sở khoa học của công tác đánh giá nhân sự chưa được quan tâm, nhất là trong điều kiện nhà nước có sự chuyển đổi vai trò trong nền kinh tế thị trường.

Ở nước ta, cho đến hiện nay vẫn chưa có một cơ chế thích đáng và hệ chuẩn trong công tác đánh giá cán bộ, công chức. Công tác đánh giá thường thông qua việc bình bầu theo danh hiệu: lao động tiên tiến, lao động giỏi, chiến sỹ thi đua... Việc bình bầu các danh hiệu thường là cảm tính. Về thực chất, các danh hiệu này chưa phản ánh đúng năng lực, trình độ của cán bộ, công chức trong nhiều trường hợp. Việc thiếu một cơ chế đánh giá cán bộ, công chức thoả đáng hiện nay đã không có tác dụng khuyến khích, động viên những người làm việc có hiệu quả, dung túng cho sự chây lười, làm tha hoá bộ máy nhà nước và không tạo ra cơ sở để thực thi một chính sách tiền lương dựa trên tài năng và sự cống hiến. Chính cơ chế đánh giá không thoả đáng đã không phát huy được nội lực trong bộ máy nhà nước và là một nguyên nhân quan trọng dẫn đến sự kém hiệu quả của bộ máy đó.

Quy chế đánh giá công chức hàng năm tại quyết định số 11/1998 QĐ-TCCP-CCVC, 12-1998 mới chỉ là cơ sở pháp lý cho công tác đánh giá cán bộ, công chức, là quy chế khung, chủ yếu thể hiện ở định tính nên việc vận dụng nó trong thực tiễn còn cần được nghiên cứu bổ sung.

Đánh giá cán bộ, công chức là vấn đề hệ trọng, nhạy cảm và phức tạp. Việc đánh giá có thể làm thui chột tài năng hoặc khích lệ, động viên phát triển nhân cách cán bộ, công chức. Khác với kiểu loại lao động đơn giản có thể đo đếm được thông qua số lượng, chất lượng sản phẩm, kết quả lao động của cán bộ, công chức thường trừu tượng hơn và đó cũng chính là khó khăn khi đánh giá cán bộ, công chức.

Đánh giá chính xác cán bộ, công chức là một yếu tố quan trọng phát huy nội lực trong các cơ quan nhà nước. Có thể nói, đây là khâu quan trọng nhất trong toàn bộ tiến trình quản lý cán bộ, công chức và cũng là khâu yếu kém cần được quan tâm nghiên cứu nhằm hoàn thiện phương pháp đánh giá cán bộ, công chức nhằm tạo khâu đột phá chuyển biến trực tiếp nhất trong việc nâng cao chất lượng cán bộ, công chức.

Vì những lý do trên, chúng tôi đã lựa chọn đề tài "*Hoàn thiện phương pháp đánh giá cán bộ, công chức hàng năm*".

2- Tình hình nghiên cứu về đánh giá cán bộ, công chức

Do vận hành trong nền kinh tế tập trung chỉ huy, do phải tập trung cho chiến tranh bảo vệ Tổ quốc, chúng ta chưa có điều kiện quan tâm nhiều đến khoa học hành chính, đến khoa học về công tác nhân sự. Từ sau Đại hội VI, chuyển sang nền kinh tế thị trường theo định hướng XHCN, chính sách mở cửa của Đảng đã tạo điều kiện cho sự thâm nhập nhiều kiến thức và kỹ năng từ bên ngoài vào Việt Nam. Phát triển kiến thức về hành chính công, về quản lý công trở thành một nhu cầu to lớn và cấp bách để xây dựng nền hành chính vững mạnh. Mối quan tâm chung về các mảng vấn đề như: thể chế, tổ chức bộ máy, công vụ công chức và gần đây là tài chính công đã được một số nhà khoa học

¹ Đảng CSVN - Văn kiện Hội nghị lần thứ ba BCHTW khoá VII- NXB Chính trị quốc gia, Tr68 H.1997.

nghiên cứu qua một số đề tài. Tuy nhiên, đi sâu vào một khâu trong mảng công vụ - công chức là nghiên cứu phương pháp đánh giá cán bộ, công chức là vấn đề còn mới mẻ, chưa được đề cập cho dù có trong các công trình nghiên cứu có liên quan đến công vụ - công chức.

3. Phạm vi và mục tiêu nghiên cứu:

Đề tài nhằm vào mục tiêu sau: Xây dựng phương pháp đánh giá cán bộ, công chức hàng năm phù hợp với hoạt động của bộ máy hành chính trong điều kiện chuyển sang nền kinh tế thị trường.

Đề tài giới hạn phạm vi nghiên cứu trong việc đánh giá hàng năm đối với các nhân sự trong cơ quan nhà nước với tư cách là đối tượng quản lý. Ở đây, chúng tôi không đi vào việc đánh giá cán bộ, công chức nói chung, hoặc đánh giá khi đề bạt, mà tập trung chủ yếu vào việc xây dựng các phương pháp đánh giá cán bộ, công chức hàng năm

3. Các yêu cầu đặt ra:

- Làm rõ cơ sở lý luận của việc đánh giá cán bộ, công chức hàng năm và sự cần thiết xây dựng một phương pháp đánh giá có cơ sở khoa học và phù hợp với thực tiễn.
- Phân tích thực trạng đánh giá cán bộ công chức hàng năm trong các cơ quan nhà nước hiện nay.
- Kiến nghị các giải pháp hoàn thiện phương pháp đánh giá hàng năm đối với cán, công chức trong các cơ quan nhà nước.

4. Phương pháp nghiên cứu:

Về cơ sở lý luận: Trên cơ sở những nguyên lý của CN Mác-Lênin và tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh cùng những quy định của Đảng và Nhà nước ta về bản chất và chức năng của nhà nước, về vai trò của nhà nước trong nền kinh tế thị trường, về mục tiêu của cải cách hành chính.

Trên cơ sở tham khảo những lý thuyết của các học giả về quản lý công và quản lý nhân sự để vận dụng có chọn lọc vào điều kiện của Việt Nam.

Về phương pháp nghiên cứu: Đề tài có sử dụng một số phương pháp nghiên cứu như:

- Phương pháp thống kê.
- Phương pháp tổng hợp
- Phương pháp phân tích, so sánh, đánh giá.
- Phương pháp phỏng vấn, điều tra.

5. Nội dung đề tài:

Đề tài bao gồm phần mở đầu, 3 chương và phần kết luận với kết cấu như sau:

- Chương I: Lý luận chung về đánh giá cán bộ công chức.
- Chương II: Thực trạng đánh giá cán bộ, công chức trong các cơ quan nhà nước hiện nay.
- Chương III: Phương hướng hoàn thiện phương pháp đánh giá cán bộ, công chức.

Chương I

LÝ LUẬN CHUNG VỀ ĐÁNH GIÁ CÔNG CHỨC

1.1. TẦM QUAN TRỌNG CỦA CÔNG TÁC ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC HÀNG NĂM

Đánh giá công chức là biện pháp quản lý cán bộ công chức thông qua việc kiểm định các chỉ số nói lên sự làm việc, cống hiến của cán bộ công chức.

Thực tiễn chỉ ra rằng, trong lĩnh vực đánh giá nguồn nhân lực vốn rất rộng, đánh giá cán bộ, công chức hàng năm dù có ở phạm vi hẹp hơn rất nhiều, song cũng đều rất quan trọng và rất nhạy cảm.

Để thấy rõ mức độ quan trọng và cần thiết của việc đánh giá nguồn nhân lực nói chung và đánh giá cán bộ, công chức hàng năm nói riêng, trước hết phải trả lời câu hỏi *tại sao phải đánh giá?* Trả lời câu hỏi này tức là đề cập tới những được mất đặt ra của công tác đánh giá, hay nói cách khác là nêu lên ý nghĩa của công tác đánh giá.

Trước hết, có thể khẳng định rằng, đánh giá cán bộ công chức hàng năm là công việc rất quan trọng và cần thiết trong quá trình tiến hành công tác cán bộ. Bởi vì:

- Đánh giá đúng cán bộ, công chức sẽ tạo cơ sở nền tảng cho đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng công chức có hiệu quả. Đồng thời, trên cơ sở kết quả đánh giá nói chung và đánh giá trong từng năm, người lãnh đạo mới có thể đưa ra các hình thức sử dụng, đãi ngộ, bố trí, cất nhắc, khen thưởng, kỷ luật đối với công chức một cách hợp lý. Chủ tịch Hồ Chí Minh khẳng định: hiểu người là việc rất khó, nếu không hiểu đúng thì dùng không đúng, dùng không đúng thì không thể cất nhắc đúng. Nghị quyết Hội nghị Trung ương 3 (khoá VIII) đã khẳng định tầm quan trọng của việc đánh giá cán bộ, công chức như sau: "*Đây là vấn đề*

quan trọng, là cơ sở để sắp xếp, bố trí, đề bạt cán bộ. Vì vậy, phải được tiến hành theo một quy trình chặt chẽ, khách quan và công tâm”¹

- Đánh giá cán bộ công chức là một trong những khâu quan trọng của quản lý nguồn nhân lực. Đánh giá không chỉ là liệt kê kết quả, mà phải rút ra được những chênh lệch của kết quả đối với một hệ quy chiếu nào đó: có thể là tiêu chuẩn cố định, cũng có thể là các mục tiêu đề ra cho từng giai đoạn hoặc cho một nghề nghiệp, một công việc nhất định. Đánh giá luôn là một hoạt động không đơn giản, đánh giá con người lại càng phức tạp hơn, nó động chạm đến một lĩnh vực vô cùng tế nhị và nhạy cảm. Bên cạnh đó, hiệu quả của việc đánh giá đúng đắn, chính xác nguồn nhân lực trong tổ chức được thể hiện trên rất nhiều mặt:

+ Về kinh tế: việc sử dụng, đào tạo, phát triển sẽ không bị đầu tư lãng phí nếu như việc đánh giá cho ta thấy được nhu cầu thực tế của từng đối tượng cán bộ công chức cho công việc của họ và cho nhiệm vụ của cơ quan.

+ Về giáo dục: đây là một yếu tố tạo nên một trong những tầm quan trọng của công tác đánh giá, cho phép người được đánh giá có cách nhìn đúng mức với bên ngoài, về năng lực cũng như hiệu suất công tác của họ, là điều cơ bản tạo ra ý thức tiên quyết cho sự phát triển của họ.

+ Về tâm lý: đánh giá có liên quan đến những yếu tố con người như là việc nhận dạng nghề nghiệp, hình ảnh của bản thân hoặc sự đề cao bản thân. Thế mà người ta chỉ có thể tự đề cao bản thân khi được những người khác đánh giá một cách đúng đắn. Như vậy sự được mất được thể hiện trên bình diện cá nhân con người.

+ Về chiến lược: đánh giá cho phép xây dựng hoặc hợp thức hoá các kế hoạch phát triển của tập thể hoặc của cá nhân. Không có những thời điểm tổng

¹ Tài liệu nghiên cứu Nghị quyết Hội nghị lần thứ III - Ban chấp hành Trung ương Đảng (KHÓA VIII), ban Tư tưởng - Văn hoá Trung ương, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 1997. Tr 48.